



Gap Inc. Limitedbrands



Timberland

WAL*MART

MANUAL DE CAPACITACIÓN EN CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y DERECHOS LABORALES

MÓDULO 4 Discriminación Laboral a causa del Género



CRÉDITOS

Este manual, elaborado para el PROYECTO CIMCAW / MECOMAQ es un documento de apoyo para la capacitación en derechos y deberes laborales en Nicaragua.

Concepto Original

Alianza CIMCAW/MECOMAQ con la participación de
Laura Carter / Federación Internacional de Trabajadores Textiles,
Vestuario y Cuero, FITTVC

y coordinado por

Elena Arengo / Social Accountability International, SAI

Autoría

Martha Altamirano / Instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos, INEH
Yamileth Alguera / INEH

Revisión y edición de textos

Sara Carolina García / Crea Generación, S.A.

Diagramación, y diseño

Mireya Arroyave / Crea Generación, S.A.

Ilustración

Graciela Monroy / Crea Generación, S.A.



Iglesia El Carmen, 1c. al norte, 1c. al oeste

Tel.: (505) 268 4036, 266 2835

E-mail: inehnica@turbonett.com.ni

www.inehnica.org

1era. edición: agosto 2008

Este manual ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este manual son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

Managua, Nicaragua

Estimadas empresas participantes:

El objetivo principal del proyecto Mejoramiento Continuo en la Maquila (MECOMAQ) es apoyar para mejorar las condiciones laborales y los sistemas gerenciales en las fábricas de confección. En coordinación con el socio local, Instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos (INEH) y el Comité Consultivo, se ha avanzado en la definición de los temas, de los docentes y en la elaboración de los manuales para utilizar en cada una de fábricas.

La expectativa de todo el equipo MECOMAQ es que estas capacitaciones sean un aporte al sostenimiento y mejora en la responsabilidad social del sector maquila para las fábricas nicaragüenses participantes, que les permita prepararse para enfrentar los retos y la competencia esperada con el fin del Acuerdo Multifibra.

El presente manual es el cuarto de una serie de cinco que se elaboraron como material de apoyo en estas capacitaciones. Es el producto del esfuerzo compartido de diferentes actores clave del sector de la maquila nicaragüense y que esperamos pueda brindar el mayor provecho a los trabajadores..

Proyecto MECOMAQ

Socio Local INEH

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
1. Hablemos de la Discriminación	6
1.1. ¿Qué entendemos por discriminación? ¿Cuáles son las causas más frecuentes de discriminación en nuestra sociedad?	6
1.2 La discriminación en el mercado laboral _____	6
2. La Discriminación por Género en el Ámbito Laboral	8
2.1 Definiciones básicas para entender la discriminación por género	9
3. Instrumentos que protegen contra la discriminación laboral	15
3.1 Normativas internacionales _____	15
3.2 Leyes nacionales y otras normativas _____	16
3.3 Qué dicen las normas internacionales sobre la discriminación laboral	16
3.4 Convenios de la OIT sobre la no discriminación en el empleo _____ u ocupación	16
4. Acoso y Abuso	25
5. El Trabajo Infantil	25
5.1 Una mirada al problema del trabajo infantil _____	26
5.2 El trabajo infantil en Nicaragua _____	27
5.3 Instrumentos que protegen contra la explotación económica _____ infantil	29
A. Instrumentos jurídicos internacionales _____	29
B. Instrumentos jurídicos nacionales _____	32

INTRODUCCIÓN

Los temas a tratar en esta capacitación, “Discriminación” y “Trabajo Infantil” en las relaciones laborales, forman parte de las preocupaciones centrales de los gobiernos, de la sociedad civil organizada y de la cooperación internacional. Varios organismos de Naciones Unidas, entre ellos la OIT, UNIFEM, y UNICEF, han promovido conferencias, y convenciones internacionales para analizar estos problemas estrechamente relacionados con la pobreza que afecta a gran parte de la población del planeta.

Específicamente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo de Naciones Unidas, cuya función es promover un sistema de normas internacionales de trabajo para mejorar las condiciones laborales, ha establecido convenios, donde se fijan las condiciones mínimas en relación con los derechos laborales considerados fundamentales, tales como: libertad sindical, derecho de sindicación, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, no discriminación y erradicación de las peores formas de trabajo infantil.

Como puede observarse, la igualdad de oportunidades y el trato y la eliminación de la explotación económica infantil, son parte de estos principios y derechos laborales fundamentales de la OIT.

1. HABLEMOS DE LA DISCRIMINACIÓN

1.1 ¿Qué entendemos por discriminación? ¿Cuáles son las causas más frecuentes de discriminación nuestra sociedad?

Discriminación se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia que tiene el efecto de anular o impedir la igualdad de oportunidades o trato. Constituye una violación a los derechos humanos, específicamente al derecho a la igualdad, consignado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Es un fenómeno histórico social vinculado a la organización y al funcionamiento de la sociedad. Lamentablemente, en nuestras sociedades existen relaciones sociales discriminatorias que tienen que ver con la situación económica, el sexo, la raza o la etnia a que se pertenece, la edad, la orientación sexual, la ideología política o partidaria, la afiliación sindical, etc.

Las relaciones discriminatorias en una sociedad se entrelazan y refuerzan mutuamente.

1.2 La discriminación en el mercado laboral

En el mundo existen muchas personas que buscan empleo y son discriminadas, ya sea por el color de su piel, por sus creencias religiosas o por ser mujeres. Hay personas con estudios y preparación adecuados para ocupar un puesto determinado, pero a la hora del contrato, son rechazadas por un motivo ajeno a los requisitos del empleo.

La OIT en el Convenio N° 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, define la discriminación laboral como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación. La OIT y otras organizaciones de Naciones Unidas se han referido a

esta discriminación y coinciden, en sus convenciones y declaraciones internacionales, en que ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas o condición social.

Una de las principales discriminaciones en el mundo del trabajo es la que enfrentan las mujeres por su condición subordinada de género en la sociedad. La discriminación por razones de género y sus expresiones en el mundo del trabajo han sido estudiadas ampliamente y se han hecho propuestas para la prevención y eliminación de este problema que atenta contra derechos humanos y laborales de la mitad de la población del planeta.

Ejercicio práctico

Objetivo de la actividad:

Construir colectivamente el concepto de género y sus características particulares, así como la diferencia entre sexo y género.

Descripción de la actividad:

El facilitador escribe las palabras "mujeres", a la izquierda de la hoja del papelógrafo y "hombres" a la derecha; las hojas deben de estar separadas. Luego, pregunta a los participantes: **¿Cómo definen al hombre? ¿Cómo definen a la mujer?**

El facilitador estimula a que los participantes espontáneamente construyan sus respuestas sin detenerse a reflexionarlas detalladamente, para lograr así una dinámica rápida.

El facilitador anotará las repuestas utilizando adjetivos en las columnas correspondientes, sin hacer comentarios.

Al terminar las contribuciones, dice: "Vamos a cambiar los supuestos". Se tacha los títulos originales de las listas y los reemplaza por los antónimos (la palabra

“mujer” se tacha y se sustituye por “hombre” y viceversa). Luego pregunta: **¿Cuáles de estas características no serían posibles en cualquier sociedad?** El facilitador destaca aquellas características que los participantes señalan como características que no pueden ser asumidas por hombres o por mujeres, es decir, las que son determinadas biológicamente como: parir o amamantar.

Se invita a los participantes a reflexionar sobre las características que identifican a mujeres y a hombres. En este proceso el facilitador presenta en “PowerPoint” los conceptos y las teorías en torno a la construcción del género y sus manifestaciones. Y la definición del concepto de sexo-género.

Duración de la actividad: dos (2) horas. Incluye la exposición del tema.

Materiales:

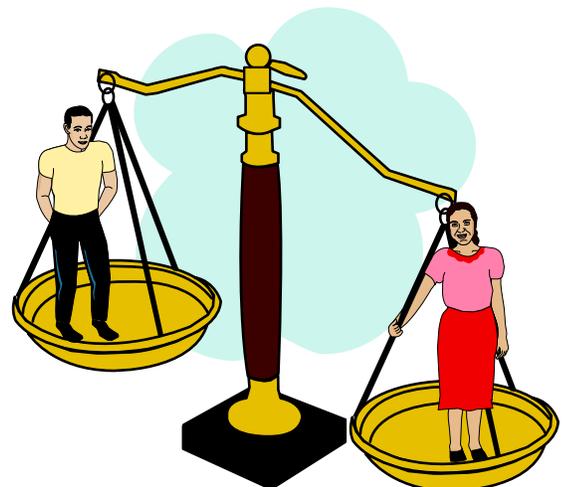
Presentación en PowerPoint, laptop y proyector multimedia, apalógrafo, marcadores y masking-tape.



2. LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

La discriminación por género es una de las principales discriminaciones en la sociedad en general. Afecta básicamente a las mujeres y está presente en todos los ámbitos de la vida social.

En esta capacitación nos ocuparemos de cómo esta discriminación se expresa en el mercado laboral. Es importante entender la naturaleza, las causas y los efectos de la discriminación por género, por eso es necesario que clarifiquemos algunos conceptos que tratan de explicar el fenómeno de la desigualdad de género en las sociedades.



2.1 Definiciones básicas para entender la discriminación por género

- **Sexo y género (diferencia)**
- **Sistema de género**
- **Sistema de género patriarcal**
- **Sexo**

• Sexo

Se refiere a las diferencias biológicas que existen entre hombres y mujeres. Estas diferencias las traemos al nacer y son universales.

• Género

Se refiere a las cualidades del hombre y la mujer creadas culturalmente. Es el conjunto de características, creencias, actitudes, comportamientos y valoraciones sobre las responsabilidades y derechos que les corresponden a los hombres y a las mujeres.

• ¿Cuál es la diferencia entre sexo y género?

Son conceptos distintos pero están relacionados. A partir de las diferencias biológicas entre macho y hembra, las sociedades construyen una interpretación de los roles, características y derechos que determinan la identidad del hombre y la mujer y el tipo de relaciones que se establecen entre ambos, así como la posición que ocupan en la sociedad.

En muchas sociedades ha existido una interpretación de las diferencias sexuales, basada en una supuesta inferioridad biológica de la mujer con relación al hombre, que ha producido la discriminación de las mujeres.



• El Sistema de género

Conviene aclarar previamente qué es un sistema. Es un conjunto de partes que se relacionan para cumplir una determinada función. Por ejemplo, nuestro cuerpo funciona con base en sistemas: el nervioso, el respiratorio, etc., así como en una casa, tenemos el sistema eléctrico y el de agua potable. En una empresa maquiladora, existe un sistema de producción de las prendas de vestir que se elaboran.

Cuando se habla del "sistema de género", estamos hablando del conjunto de relaciones que se establecen entre hombres y mujeres, en un determinado momento en la sociedad, de acuerdo con las características y responsabilidades que la sociedad le ha asignado a los sexos.

Podemos decir que el sistema de género es una construcción social, que se produce sobre la base de la interpretación que las sociedades hacen de las diferencias corporales entre los sexos. Con base en dicha interpretación, la sociedad asigna las identidades, responsabilidades, espacios y derechos que les corresponden a los hombres y las mujeres.

Finalmente, las relaciones de género están vinculadas con otras relaciones sociales: económicas, raciales, de edad etc. Todas las personas participamos en la sociedad en distintas relaciones sociales, en posición de dominación o de subordinación. Esto explica por qué la desigualdad de género que afecta a las mujeres no es experimentada por todas las mujeres con la misma intensidad. Ejemplo: hay sectores de mujeres que enfrentan una doble o triple discriminación: por ser mujer, por ser pobre y por ser indígena o de raza negra.

• El sistema de género patriarcal

Se le conoce popularmente como "patriarcado" o "machismo". En teoría, pueden existir sistemas de género con dominación masculina, femenina o de relación igualitaria. En la realidad, lo que se encuentra en la mayoría de las sociedades, son sistemas de género con dominio masculino; esto quiere decir que la autoridad y el poder están concentrados en los varones.

Esta supremacía masculina se ejerce en diferentes esferas de la sociedad:

- En las parejas y en la familia.
- En las instituciones: escuela, iglesia, partidos políticos, sindicatos y en el mercado laboral.
- A nivel nacional en el gobierno, donde se toman decisiones importantes sobre las políticas económicas y sociales.

Resumiendo, el machismo está presente en casi todos los ámbitos de la vida diaria e impone a las mujeres límites abiertos o encubiertos para su desarrollo pleno como ser humano.

2.2 ¿Cómo se produce la discriminación de las mujeres en el patriarcado?

El sistema patriarcal, establece una “división sexual del trabajo” que ha colocado a las mujeres en desventaja con relación a los hombres. Veamos:

La división sexual del trabajo consiste en que **la sociedad asigna responsabilidades y espacios diferentes a hombres y a mujeres**. Mujeres = trabajo en la casa, maternidad, cuidado del hogar, de los hijos, de personas ancianas y enfermas. Hombres = trabajo fuera del hogar y manutención económicamente de la familia.

Con esta división del trabajo, se establecen dos mundos en la sociedad: el “mundo privado” (la casa,) donde se ha ubicado a las mujeres, y un “mundo público” (la calle, la política, el gobierno, la producción económica y científica), donde realizan sus funciones los hombres.

Las responsabilidades que se asignan a los hombres se conocen como “trabajo productivo” y las que se asignan a las mujeres, como “trabajo reproductivo”.

El trabajo realizado por los hombres, goza de valoración social y económica. Además de ser pagado, tiene prestigio social y le facilita obtener otros beneficios: bienes, propiedades, poder para tomar decisiones, libertad de movimiento y de expresión etc. En cambio, el trabajo realizado por las mujeres

tiene poca valoración social y no es remunerado. Se le considera como parte de la naturaleza humana de las mujeres. No se le da ningún valor que se traduzca en dinero, poder o derechos.

2.3 Características del trabajo reproductivo y productivo femenino

TRABAJO REPRODUCTIVO

- Lo aprenden las mujeres de otras mujeres.
- Sólo las mujeres lo hacen, por considerarse que es responsabilidad exclusiva de ellas.
- Es “natural” por la condición de ser mujer, como si se naciera con él.
- Es un trabajo de servicio a los demás.
- Se suplen las necesidades de los otros, la reposición de la fuerza de trabajo.
- Se da en el ámbito privado, en el hogar.
- Se hace por amor a la familia, al marido, a los hijos, etc.
- No se valora ni se remunera.
- Se hacen varias tareas a la vez y en nuestra sociedad está atrasado tecnológicamente.
- Es rutinario y no permite descanso.
- Beneficia a la familia, a la comunidad y a la economía del país, pero no se reconoce en las estadísticas nacionales como trabajo.

TRABAJO PRODUCTIVO REALIZADO POR LAS MUJERES

- Por la división del trabajo existente entre los sexos, las mujeres entran al mundo laboral cuando las circunstancias lo permiten; por tanto, se violan nuestros derechos laborales y enfrentamos muchas desventajas.
- Se realiza una doble y/o triple jornada; la del trabajo productivo, la del doméstico y la del comunitario.
- Se les considera malas trabajadoras porque en ocasiones se ausentan del trabajo debido al cuidado de los hijos y al embarazo.



- El salario femenino se considera como complemento del ingreso del hogar; por eso se tiende a pagarles menos que a los hombres.
- Se enfrentan al hostigamiento y chantaje sexual.
- Hay un desigual acceso a cargos de dirección.
- Hay un desigual acceso a la capacitación técnica.
- El trabajo reproductivo en el ámbito público, es una extensión de las labores que se realizan en la casa.

Es importante dejar claro que la discriminación no se produce propiamente por la diferencia de trabajos o funciones asignadas a hombres y mujeres, sino porque dichas responsabilidades se valoran en forma desigual. Al establecer una barrera entre el trabajo productivo que se realiza en el ámbito público y el trabajo reproductivo que se realiza en la casa, se favorece la reclusión de las mujeres a lo doméstico, contribuyendo a su subordinación.

La concentración del poder económico, político y social en los varones ha producido en las mujeres desigualdades en el acceso a los recursos y al control de éstos, limitando o negando el ejercicio de sus derechos humanos.

Cada vez hay más conciencia, a nivel internacional y nacional, de que las desigualdades de género existentes en la sociedad limitan no sólo el desarrollo personal, sino el social. Por eso, en los Objetivos de Desarrollo del Milenio se reconoce la necesidad de superar la discriminación de género que enfrentan las mujeres para lograr un desarrollo sostenible. Uno de los 8 objetivos de desarrollo del milenio plantea expresamente:

“Avanzar en el empoderamiento de las mujeres y en su autonomía en la sociedad.”

Ejercicio práctico

Realización de un sociodrama sobre los agentes socializantes.

Objetivo de la actividad:

reflexionar con los participantes sobre el impacto que tienen los agentes socializantes en la construcción de los géneros.

Descripción de la actividad:

El facilitador divide a los participantes en cinco grupos; cada grupo trabaja con un agente socializante (familia, escuela, iglesias, comunidad y medios de comunicación).

Con las orientaciones del facilitador cada grupo presenta a través del sociodrama el ideal o lo soñado en una sociedad, sobre el verdadero rol que debe jugar cada una de las instituciones como responsable de cambiar y transformar la sociedad.

Duración de la actividad:

45 minutos. Cada grupo contará con cinco minutos de tiempo para presentar su agente socializante.

Al final de la presentación de todos los agentes socializantes por los participantes, el facilitador recoge la impresión de cada una de las presentaciones y destaca la importancia que cada uno de los agentes ya citados tiene en la construcción de una sociedad libre de prejuicio y estereotipos.

Material a utilizar:

Recurso humano y un salón amplio.



Derechos de las mujeres en el lugar de trabajo

Las mujeres trabajadoras tienen derecho a la gama completa de derechos humanos y laborales, pero además, porque han sufrido discriminación y violencia a lo largo de la historia, las mujeres necesitan protecciones especiales y adicionales.

Éstas son:

- La no -discriminación en el empleo y la remuneración por su trabajo.
- Regulación de las condiciones de trabajo para garantizar la seguridad de la maternidad.
- Protecciones contra la violencia, el maltrato físico, emocional, sexual o intelectual.



3. INSTRUMENTOS QUE PROTEGEN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

Existen normativas y leyes, tanto internacionales como nacionales, que mandan el cumplimiento del derecho de la igualdad de oportunidades y trato en las relaciones laborales.

3.1 Normativas internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC)
- Convención de la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW, 1979)
- Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer, Beijing (1995)
- Convenios de la OIT referidos a la Igualdad de Oportunidades en el empleo



3.2 Leyes nacionales y otras normas

- Constitución Política de la República de Nicaragua.
- Código del Trabajo de Nicaragua.
- Normas privadas (Códigos de Conducta en las maquilas).

3.3 ¿Qué dicen las **NORMATIVAS INTERNACIONALES** sobre la discriminación laboral?

Declaración Universal de los Derechos Humanos

En uno de sus primeros artículos, proclama el derecho a la igualdad de todos los seres humanos, independientemente de raza, sexo, edad o estado civil. Además, reconoce que el trabajo es un derecho inalienable de todo ser humano.

La Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW)

En su artículo 11 señala: “Los estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos (...) al trabajo, a iguales oportunidades de empleo, a igual remuneración, a la seguridad social, a la protección de la salud, a seguridad en las condiciones de trabajo y a la protección de la maternidad.

La plataforma de acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer, en Beijing

Ésta destina todo un capítulo a lo relacionado con la situación de las mujeres en el mundo laboral, destacando las discriminaciones abiertas y sutiles, por razones de género. Señala acciones a los diferentes actores (gobiernos, trabajadores, empleadores y sociedad civil organizada) orientadas a la superación o reducción de dichas discriminaciones.

3.4 Convenios de la OIT sobre la no discriminación en el empleo u ocupación

Existen 4 convenios de la OIT referidos directamente a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo laboral. Aunque no están exclusivamente destinados a las mujeres, en términos generales, sus finalidades

tienen que ver con la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras en situaciones donde frecuentemente sufren de discriminación por razones de género. Estos convenios son los siguientes:

- **Convenio No. 100: Igualdad de Remuneración (1951)**
- **Convenio No. 111: Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958)**
- **Convenio No. 156: Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981)**
- **Convenio No. 183: Protección a la Maternidad (2000)**

A continuación se hace una breve explicación de los convenios de OIT antes mencionados:

Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración

Este convenio fue adoptado en julio de 1951, en la 34 reunión de la OIT. Está ratificado por los cinco países centroamericanos y forma parte de las leyes laborales del país.

¿A qué problema responde este convenio?

Las mujeres trabajadoras son discriminadas por el solo hecho de ser mujeres. Existen numerosas situaciones en que las mujeres están en condiciones de desigualdad en el trabajo con respecto al hombre. Una de estas situaciones es la remuneración. Es muy frecuente que una mujer que hace el mismo trabajo que un hombre reciba un salario menor, el convenio fue creado para promover la igualdad de remuneración o salario entre hombres y mujeres.

El convenio manda a que las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor.

Veamos algunos ejemplos de discriminación salarial entre hombres y mujeres:

Esteban es sastre y Adela es costurera. Un empleador los contrata para que cada uno confeccione 50 camisetas y pantalones. A Esteban le paga más que a Adela y ella acepta, que está pasando por una situación económica difícil, necesita ganar dinero para alimentar a sus hijos.

En este ejemplo, Esteban y Adela realizan un trabajo con “igual valor”, pero no se respeta el “principio de igualdad de remuneración”. Adela es discriminada por ser mujer, ya que a su trabajo no se le reconoce igual valor económico.

En el Artículo N° 3 de este convenio, se señala que efectivamente pueden darse diferencias entre el salario de dos personas que realizan similar trabajo, pero estas diferencias de salario nunca pueden ser por motivo de sexo, sino que deben ser resultado de las evaluaciones objetivas del trabajo desempeñado,

Ejemplo de evaluación objetiva (no discriminatoria):

Adrián y Lorena trabajan como ingenieros en una empresa de construcción. Su labor consiste en supervisar las construcciones. El dueño de la empresa promueve una evaluación de todos los empleados para determinar un aumento salarial. Con la evaluación quiere conocer la calidad del trabajo, la puntualidad, etc. Adrián sale mejor evaluado que Lorena. Entonces, el dueño de la empresa decide reconocer la labor de Adrián con un aumento de salario.

Analicemos otra situación, que es un ejemplo de evaluación no objetiva, que viola el derecho a igual salario x igual valor:

Después de la evaluación objetiva realizada, Adrián y Lorena obtienen igual puntaje en la evaluación, pero el dueño decide aumentar el salario sólo a Adrián y mantener el mismo salario a Lorena, porque ella acaba de tener un hijo. En este caso no se está cumpliendo con lo que establece el convenio.

En conclusión, este convenio establece que se deben promover evaluaciones objetivas, de tal manera que las diferencias que pueda haber entre los salarios de mujeres y hombres respondan a capacidades o nivel de estudios y nunca a valoraciones discriminatorias de género.

Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación

Este Convenio fue adoptado en junio de 1958, en la 42 reunión de la OIT. Está ratificado por los cinco países centroamericanos y forma parte de las leyes laborales, que tanto los gobiernos, como los empleadores, trabajadores y trabajadoras, están en obligación de cumplir.

¿A qué problema responde este convenio?

Este convenio compromete a todos los estados que lo ratifican a eliminar todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación. Todas las personas, sea cual sea su raza, credo o sexo, tienen derecho a un empleo digno.

El principio de este convenio es muy claro: todas las personas tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Esto significa que, por ejemplo, una persona negra, mestiza o indígena tiene el mismo derecho que otra persona blanca cuando quiere acceder a un empleo. Una persona que no simpatiza con las ideas políticas del partido que gobierna tiene el mismo derecho que otra persona que sí simpatiza con esas ideas. Las personas que son evangélicas, católicas, budistas o ateas tienen el mismo derecho de igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación. Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a acceder a un empleo y a ser tratadas en igualdad de condiciones.

En resumen, ninguna persona puede ser discriminada por el color de su piel, por su sexo, por sus ideas políticas, por sus creencias religiosas, por la raza o el país de donde procede o por su condición social. Este principio de igualdad está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y este convenio busca que este principio universal sea aplicado al campo específico de la ocupación y el empleo.

Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

Este convenio fue adoptado en junio de 1981, en la 67 reunión de la OIT. Este convenio sólo ha sido ratificado por los estados de El Salvador y Guatemala. Nicaragua no lo ha ratificado, por lo que no puede exigirse su cumplimiento.

¿A qué problema responde este convenio?

Muchas personas ven limitadas sus oportunidades de lograr un empleo digno y permanente, debido a sus responsabilidades familiares. Es el caso de miles de mujeres trabajadoras, que por atender a sus hijos, no disponen de tiempo ni de las condiciones necesarias de capacitarse, o sencillamente, les niegan el empleo por el hecho de ser madres con hijos a su cargo. Esta situación coloca a las mujeres en una situación de desigualdad con respecto de los hombres. En otras palabras, las mujeres que tienen responsabilidades familiares son discriminadas cuando buscan un empleo.

La OIT reconoce, que en el convenio N° 111 sobre la discriminación, no se tomó en cuenta este tipo de discriminación que mayoritariamente afecta a las mujeres por el ejercicio de roles de género: cuidado de los hijos, de, ancianos y enfermos. La OIT señala que este convenio trata de proteger contra esta realidad de discriminación.

Este problema está relacionado con la división sexual del trabajo y los diversos roles que la sociedad asigna a hombres y mujeres. A la mujer le da la responsabilidad de atender las necesidades del hogar y de sus hijos, mientras que al hombre le asigna el rol de proveer a la familia los recursos económicos. Dicho de otra manera, la mujer se hace cargo de todas las tareas del hogar y de atender a los hijos, y el hombre, del trabajo asalariado.

Esto significa que es la mujer quien lleva la mayor parte de la carga de las responsabilidades familiares; sin embargo, la situación económica del hogar obliga tanto al hombre como a la mujer a buscar un trabajo remunerado, de tal manera que solamente la mujer tiene que realizar una doble jornada: atender todas las responsabilidades familiares del hogar y cumplir con el horario y las



exigencias del empleo.

La responsabilidad del cuidado de la familia se complica más en los casos, cada vez más numerosos, en que las mujeres tienen que enfrentar solas las responsabilidades del hogar, por ejemplo, las madres solteras, o los miles de hogares donde hay ausencia paterna. La manutención de los hijos depende totalmente del trabajo de la madre, por lo que es necesario que la sociedad le dé protección especial.

En resumen, el Convenio 156 señala que las trabajadoras que tienen responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminadas en el empleo y ocupación por esta condición.

Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad

Fue adoptado en junio del 2000, en la 88 Reunión de la OIT. Cabe mencionar; que ningún gobierno centroamericano ha ratificado este convenio hasta la fecha. Recordemos que los convenios solamente son obligatorios para los gobiernos cuando son ratificados por la asamblea legislativa.

¿A qué problema responde este convenio?

No es la primera vez que la OIT trata este tema. Ya en 1952 se produjo un convenio y algunas recomendaciones sobre protección de la maternidad. Sin embargo, la realidad de las trabajadoras embarazadas las coloca en una situación desfavorable y discriminatoria. Todavía hay muchas empresas que exigen la prueba de embarazo como requisito para acceder a un puesto de trabajo y en otras ocasiones, no hay medidas especiales de protección para la trabajadora embarazada. La mujer tiene que trabajar en las mismas condiciones que si no estuviera embarazada, poniendo en peligro su propia salud y la salud de sus hijos. El convenio fue creado para proteger los derechos de las trabajadoras antes y después del nacimiento de un hijo.

Principales aspectos del convenio

El convenio aborda diversos temas relacionados con la protección de la maternidad:

- Protección de la salud de la madre y del hijo
- Licencia de maternidad

- Licencia en caso de enfermedad o complicaciones en el embarazo
- Prestaciones y protección de empleo y no discriminación

Resumiendo, el convenio 183 revisa y actualiza el convenio 103 para la protección de la maternidad, con el objetivo de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, así como la salud de la madre y del hijo recién nacido.

¿Qué dice la ley nicaragüense con respecto a la protección de la maternidad?

Capítulo II: de la protección de la maternidad de la mujer trabajadora

Artículo 140

- Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obras o faenas perjudiciales al mismo. En este caso, el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad del embarazo, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes de éste.
- Una vez concluido embarazo, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior, con el salario vigente.

Artículo 141

- Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de trabajo efectivo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo tercer mes.

Artículo 144

- La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada, previamente establecida por el Ministerio del Trabajo.

Preguntas de repaso

Responda las siguientes preguntas en grupo de trabajo.

1. ¿Qué normativa local existe con relación a la discriminación en el lugar de trabajo?
2. ¿Qué dicen las normativas internacionales sobre la discriminación laboral?
3. Mencione algunas de las normativas internacionales existentes que protegen a la mujer de la discriminación por razones de género.
4. ¿Qué tipo de discriminación se aborda dentro del Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación? ¿Diría usted que las disposiciones de este convenio se respetan en Nicaragua?
5. ¿Qué protecciones agrega el Convenio 156 al convenio anterior en cuanto a los trabajadores con responsabilidades familiares?
6. El Convenio 183 revisa y actualiza el Convenio 103 para la protección de la maternidad, con el objetivo de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, así como la salud de la madre y del hijo recién nacido. ¿Qué dice la ley nicaragüense con respecto a la protección de la maternidad?
7. ¿Existe alguna disposición dentro del Código de Trabajo de Nicaragua sobre la protección contra el acoso y el abuso en el trabajo? ¿Considera usted que este es un problema frecuente en su ambiente de trabajo?



Ejercicio práctico

Trabajo de grupo

Objetivo de la actividad:

Sensibilizar a los participantes sobre el trabajo infantil que realizan los niños de Nicaragua.

Descripción de la actividad:

El facilitador hace una exposición sobre el trabajo infantil en Nicaragua y recuerda a los participantes algunas disposiciones internacionales que protegen contra las peores formas de trabajo infantil.

El facilitador invita a los participantes a señalar o hacer cualquier comentario relacionado con el tema.

El facilitador escoge aquellos aspectos que considera son los de mayor importancia para ser tema trabajo en los grupos que se formarán para seguir profundizado. Se organizan cuatro grupos para trabajar cada una de las "Peores Formas de Trabajo Infantil". Señalados más arriba.

Cada grupo expone en una plenaria. Se promueven la discusión colectiva y el enriquecimiento de las propuestas de cada grupo con ideas del resto de participantes. El facilitador hace una puntualización con los aspectos más importantes de cada uno de los grupos.

Duración de la actividad: 1 una hora

Material a utilizar:

Papelógrafos, masking tape, pizarrón, marcadores



4. ACOSO Y ABUSO

Todos los trabajadores/as tienen derecho a trabajar con integridad, seguridad y dignidad, sin acoso ni abuso. El acoso y el abuso dañan la igualdad en el trabajo y niegan los derechos humanos. También perjudican a la empresa porque debilitan las bases sobre las que se construyen las relaciones laborales y causan perjuicios a la productividad.

El acoso y el abuso se basan en una relación de poder: una parte ejerce autoridad sobre otra. Cuando esa autoridad es ejercida mediante el empleo de fuerza física, psicológica o económica, el poder está siendo utilizado para ocasionar daño a otra persona.



5. EL TRABAJO INFANTIL

Los temas a tratar en esta capacitación, "Discriminación" y "Trabajo Infantil" en las relaciones laborales, forman parte de las preocupaciones centrales de los gobiernos, de la sociedad civil organizada y de la cooperación internacional. Varios organismos de Naciones Unidas, entre ellos la OIT, UNIFEM y UNICEF, han promovido conferencias y convenciones internacionales para analizar estos problemas estrechamente relacionados con la pobreza que afecta a gran parte de la población del planeta.

Específicamente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo de Naciones Unidas; cuya función es promover un sistema de normas internacionales de trabajo para mejorar las condiciones laborales, ha establecido convenios, donde se fijan las condiciones mínimas en relación a con los derechos laborales considerados fundamentales, tales como: libertad sindical, derecho de sindicación, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, no discriminación y erradicación de las peores formas de trabajo infantil.

Como puede observarse, la igualdad de oportunidades y el trato y la eliminación de la explotación económica infantil, son parte de estos principios y derechos laborales fundamentales de la OIT.

5.1 Una mirada al problema del trabajo infantil

Se define como trabajo infantil, todas aquellas actividades que realizan niños y niñas menores de edad en la producción y comercialización de bienes y servicios, tanto en la unidad familiar, como de personas naturales o empresas,



El trabajo de niños, niñas y adolescentes es un hecho real en muchos países del mundo, que lejos de tener efectos positivos en sus vidas, les impide su crecimiento y desarrollo, violando sus derechos; en la mayoría de los casos comienzan a trabajar a edades tempranas, lo que les impide asistir a la escuela o participar en actividades propias de su edad.

Según estimaciones de OIT, en el mundo hay 250 millones de niños y niñas que trabajan. Por lo menos 120 millones, entre las edades de 6 a 14 años, están trabajando jornadas completas y un tercio de ellos, realizando labores peligrosas.

Cuando se analizan los factores que causan el trabajo infantil, se tiene claro que es un fenómeno multicausal que lo hace complejo de comprender. También dificulta la identificación de estrategias y actividades para enfrentarlo. Las principales causas del trabajo infantil tienen que ver con factores económicos y culturales:

- En primera instancia, la pobreza, la crisis económica y la falta de empleo digno en que viven sus familias, los obliga a trabajar para ayudar a la supervivencia familiar.

- Las creencias y prácticas culturales de sus madres y padres de que el trabajo es beneficioso para su desarrollo, o que la niñez y adolescencia tienen responsabilidad de ayudar a la sobrevivencia económica del hogar.

Otro factor cultural importante es la baja consideración que tienen de la educación, que se agudiza con las limitaciones que presenta el sistema educativo en los países pobres en términos de acceso y calidad.

- Otro factor que se menciona es la existencia de una demanda de mano de obra infantil.

5.2 El trabajo infantil en Nicaragua

El trabajo infantil es un fenómeno social que ha estado siempre presente en nuestra sociedad; sin embargo, parece haberse incrementado considerablemente en la última década, asociado con el crecimiento de la pobreza y el desempleo. En este sentido, el trabajo infantil es un indicador de la desigualdad social existente.

Las manifestaciones del trabajo infantil en el país son similares a las del resto de los países pobres de Latinoamérica. Se concentra en el sector informal de la economía, o sea, en las actividades laborales que se desarrollan en la ciudad o en el campo, en lugares como la calle, los mercados, los basureros, la parcela agrícola familiar, etc.

De acuerdo con la encuesta sobre trabajo infantil del Ministerio del Trabajo (ENTIA 2000) en Nicaragua, un poco más de 314,000 niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años son trabajadores, es decir, el 17% de la población del país en esa edad. El 71% pertenece al sexo masculino y el 29% al sexo femenino. Según esa misma encuesta, 100,000 de estos niños y niñas trabajan en el sector informal de la economía, realizando actividades marginales para subsistir.



Una reciente investigación de Save the Children Noruega y FIDEG (2005) sobre las condiciones de la niñez nicaragüense, evidencia que casi un 20% de la niñez entre 6 y 18 años está trabajando. Señalan que lo hacen mayormente en el sector agropecuario (46%), seguido por actividades de comercio (21%), luego en servicios (18%) y en actividades de pequeña industria y procesamiento de alimentos, el 15%. Puede afirmarse que son, básicamente, una mano de obra que apoya la supervivencia familiar.

La principal forma como se insertan los niños, niñas y adolescentes al mercado laboral es como “familiares no remunerados”, en pequeños negocios, mayoritariamente familiares (parcela agrícola, comedor, pulpería, tortillería, venta de alimentos, etc.) de donde sus familias obtienen sus ingresos.

Una proporción aún no estimada de los niños, niñas y adolescentes que trabajan, realizan actividades peligrosas, de explotación o abusivas, que han sido clasificadas como las peores formas de trabajo infantil. Éstas se desarrollan:

- En la agricultura, los niños, niñas y adolescentes realizan labores pesadas y expuestos a muchos riesgos que se relacionan con los químicos, situaciones climáticas extremas y con algunas máquinas modernas.
- En la calle y en espacios públicos cerrados, realizando actividades de ventas, limpieza y cuidado de automóviles, limpieza de zapatos, expuestos a daños de diverso tipo.
- En el hogar, cuidando a los hermanos y hermanas menores y ayudando en los cultivos o negocios de la familia, lo que limita su asistencia a la escuela.
- En los basureros, expuestos a graves peligros físicos, psicológicos y de insalubridad.
- En el servicio doméstico no remunerado, la servidumbre por deudas y la prostitución.

5.3 Instrumentos que protegen contra la explotación económica infantil

En las últimas dos décadas y sobre todo después de la suscripción de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), parece existir mayor conciencia de la situación de la niñez en el mundo y se han dado pasos importantes, especialmente de orden legal para el cumplimiento de sus derechos humanos.

Dentro del proceso de cumplimiento y respeto de los derechos de la niñez y la adolescencia, cientos de países, incluyendo Nicaragua, han adoptado instrumentos internacionales, relacionados con la protección y prevención de la explotación laboral infantil y han creado o ajustado su legislación de conformidad con ésta.

En Nicaragua, la base legal sobre la cual se sustentan las acciones dirigidas a prevenir la explotación económica de los niños y adolescentes y a protegerlos de ella, es tanto internacional como nacional.

A. Instrumentos jurídicos internacionales

- El Convenio 138 de la OIT, que se refiere a la edad mínima de admisión al empleo, suscrita por la Conferencia Internacional de la OIT, en el año 1973.
- La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño, en 1989.
- El Convenio 182 de la OIT, sobre la erradicación progresiva de las peores formas de trabajo infantil, suscrito en el año 1999.

CONVENIO 138 DE LA OIT

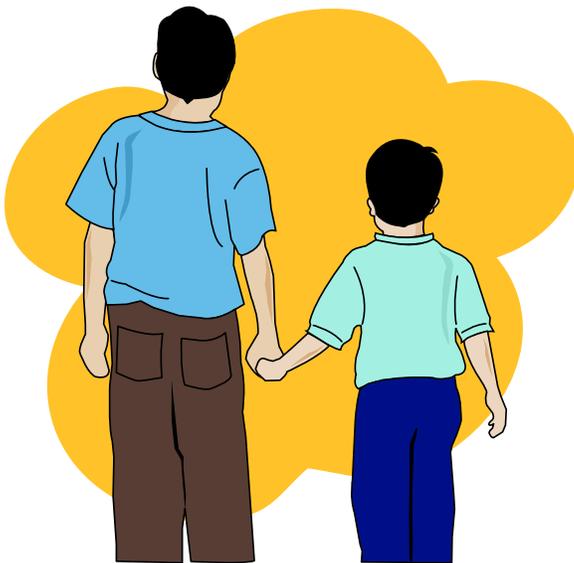
La OIT, consciente de que una de las medidas más efectivas para asegurar que los niños y niñas no se integren al trabajo a temprana edad, es fijar legalmente la edad mínima de admisión al empleo, suscribió el Convenio 138, que establece:

- La edad mínima de admisión al empleo, que fue fijada en 15 años.

- Define “trabajo infantil peligroso” como cualquier labor que afecte la salud física, mental o moral de niños, niñas y adolescentes y que no deberá ser realizada por ninguna persona menor de 18 años.
- Define el “trabajo infantil ligero” como las tareas que no afectan su salud y seguridad y que no les impide asistir a la escuela o participar en programas de orientación vocacional y capacitación.

LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO Y LA NIÑA (CDN)

Esta convención fue suscrita por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989. En ella se establece que los niños y las niñas son sujetos sociales de derecho y no objetos de protección como se les consideraba en las viejas leyes de “menores” o en la Doctrina de la Situación Irregular. Este instrumento de derechos humanos de la niñez fue suscrito para hacer valer, proteger y defender los derechos de niños y niñas, enfatizando los derechos a la sobrevivencia, al desarrollo y a la protección especial.



Respecto al trabajo infantil, se señala que los niños y adolescentes deberán ser protegidos contra la explotación y cualquier trabajo que los ponga en peligro o que impida que asistan a la escuela, que se profesionalicen, o que se beneficien de cualquier otra modalidad educativa. Insta también a establecer una edad mínima de admisión al empleo.

Convenio 182 de la OIT

Este convenio fue adoptado por la Asamblea General de la OIT en junio de 1999, después de llegar a un consenso global de luchar por la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

En él se exhorta a los estados a adoptar medidas inmediatas y eficaces para asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Éstas son definidas y se pide a todos los gobiernos que las prohíban, que divulguen esta prohibición, y que pongan en marcha medidas preventivas y mecanismos de control y supervisión.

El convenio 182 cuenta con la Recomendación N°-190 para la implementación del mismo. En esta recomendación se nos manda a prestar atención a trabajos peligrosos como:

- Los trabajos en que los niños y las niñas son expuestos a abusos de orden físico, psicológico o sexual.
- Los trabajos que se realizan con maquinarias, equipos y herramientas peligrosas, o conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas.
- Los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas, niveles de ruido o vibraciones perjudiciales para la salud.
- Los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente a los niños y niñas en locales de empleador.

Nicaragua ha aprobado y ratificado todos los instrumentos internacionales antes mencionados, por lo que está obligada al cumplimiento de los mismos, a través de la legislación nacional y de otras disposiciones necesarias para tal efecto.

B. Instrumentos jurídicos nacionales

Constitución Política de la República

La Constitución Política de Nicaragua, en su artículo 71, establece que la niñez goza de protección especial y de todos los derechos que su condición requiere.

En el artículo 84 prohíbe el trabajo de menores en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Asimismo, se garantiza que se protegerá a los niños, niñas y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica o social.



Código de la niñez y la adolescencia

Este fue elaborado de conformidad con la filosofía de la Convención Internacional del Niño. Tiene varias referencias al trabajo infantil. En el Art. 73 se prohíbe a las empresas o personas naturales o jurídicas la contratación de menores de 14 años.

El Art. 74, prohíbe el trabajo de adolescentes en lugares insalubres y de riesgo para sus vidas, así como para su integridad física, psíquica y moral.

El Art. 75 estipula el cumplimiento de normas que garanticen el desarrollo pleno

de los y las adolescentes, así como de su desarrollo educativo, a la vez que establece que el trabajo desarrollado por éstos debe ser supervisado por el Ministerio del Trabajo.

Código del Trabajo

El Código del Trabajo de Nicaragua, en su reforma de 1996, incorporó un capítulo específico que norma el trabajo de los niños, niñas y adolescentes y establece la prohibición a trabajar antes de los 14 años.

Proyecto CIMCAW / MECOMAQ

Continuous Improvement in the / Mejoramiento Continuo
Central American Workplace en la Maquila



Gap Inc. Limitedbrands



WAL★MART



Iglesia El Carmen, 1c. al norte, 1c. al oeste

Tel.: (505) 268 4036, 266 2835

E-mail: inehnica@turbonett.com.ni

www.inehnica.org